



**Der verdeckte Stellenmarkt im Executive
Search: Wie Top-Kandidatinnen und Kandidaten
die Zusammenarbeit mit Personalberatungen
optimal nutzen**

Whitepaper

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	3
1. Die Rolle von Personalberatung und Executive Search	4
2. Die Erstersprache: Richtig reagieren auf die Kontaktaufnahme	5
3. Professionelle Kommunikation mit dem Berater	6
4. Aufbereitung der Unterlagen: Der perfekte erste Eindruck	7
5. Der Auswahlprozess: Vom Interview bis zur Präsentation	8
6. Dos und Don'ts im Umgang mit Personalberatern	9
7. Fazit und Ausblick	10
8. Dr. Sven Lorenz	11
Anhang: Praxis-Checkliste für Kandidatinnen und kandidaten	12



EINLEITUNG

Die Gewinnung von erstklassigen Fach- und Führungskräften folgt heute eigenen Gesetzen. Wer auf dem Niveau von Executive Search und Top-Management nach den spannendsten Karriereoptionen sucht, wird auf klassischen Jobportalen selten fündig. Die qualifiziertesten Positionen des Marktes bewegen sich im sogenannten verdeckten Stellenmarkt.

Der Zugang zu diesen exklusiven Rollen führt fast ausschließlich über den direkten und diskreten Kontakt zu spezialisierten Personalberatungen. Doch wie sieht eine erfolgreiche Zusammenarbeit aus Sicht der Kandidatinnen und Kandidaten aus? Wie hinterlassen Sie den perfekten ersten Eindruck und wie nutzen Sie das Netzwerk eines Personalberaters als strategischen Karrierebeschleuniger?

In meinem Leitfaden habe ich die wichtigsten Erfahrungswerte aus der täglichen Praxis der Personalberatung für Sie zusammengefasst.

1. DIE ROLLE VON PERSONALBERATUNG UND EXECUTIVE SEARCH

1.1 Der verdeckte Stellenmarkt

Auf dem Niveau von Fach- und Führungskräften sowie im Top-Management verändern sich Recruiting-Prozesse fundamental. Die qualifiziertesten Positionen des Marktes werden Sie selten auf klassischen Jobportalen finden. Unternehmen nutzen hier ganz bewusst den sogenannten verdeckten Stellenmarkt. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Vertraulichkeit bei Restrukturierungen, der Schutz von Wettbewerbsvorteilen oder schlicht der Wunsch, den laufenden Betrieb nicht durch eine Flut unpassender Bewerbungen zu belasten. Für Sie als Führungskraft bedeutet dies: Der Zugang zu den spannendsten Karriereoptionen führt fast ausschließlich über den direkten Kontakt zu spezialisierten Personalberatern.

1.2 Der Personalberater als Ihr strategischer Partner

Betrachten Sie einen Personalberater nicht als klassischen Arbeitsvermittler, sondern als Ihren strategischen Karrierepartner. Wir agieren als Bindeglied und Brückenbauer zwischen ambitionierten Spitzenunternehmen und herausragenden Talenten. Ein professioneller Berater kennt die ungeschriebenen Gesetze der Branche, versteht die Kultur des suchenden Unternehmens und weiß genau, welche strategischen Herausforderungen die vakante Position mit sich bringt. Durch diese tiefe Marktkennntnis können wir Sie gezielt dort platzieren, wo Ihre individuellen Stärken die größte Wirkung entfalten.

1.3 Executive Search verstehen: Die Logik der Direktansprache

Im Executive Search suchen wir nicht nach Personen, die aktiv „auf der Suche“ sind, sondern nach den besten Köpfen für eine spezifische Aufgabe. Dieser Prozess der Direktansprache (Headhunting) basiert auf einer präzisen Marktanalyse. Wenn wir Sie kontaktieren, ist das kein Zufall. Es bedeutet, dass Ihr bisheriger Werdegang, Ihre sichtbaren Erfolge und Ihr Kompetenzprofil exakt mit dem Suchkorridor unseres Mandanten übereinstimmen. Die Direktansprache ist daher immer eine Auszeichnung für Ihre bisherige berufliche Leistung.

1.4 Ihr persönlicher Mehrwert in der Zusammenarbeit

Die Kooperation mit der Dr. Lorenz Personalberatung bietet Ihnen signifikante Vorteile für Ihr Fortkommen:

- **Exklusiver Zugang:** Sie erhalten Einblick in Positionen, die öffentlich nicht existieren.
- **Insider-Wissen:** Sie erfahren Details über die Unternehmenskultur, die strategische Ausrichtung und die Erwartungshaltungen der Entscheider, noch bevor Sie das erste Kundengespräch führen.
- **Individuelles Sparring:** Wir begleiten Sie als Berater durch den gesamten Auswahlprozess und spiegeln Ihnen Ihre Wirkung im Markt.
- **Diskrete Platzierung:** Sie können Ihre Wechselbereitschaft prüfen, ohne Ihre aktuelle Position zu gefährden.

2. DIE ERSTANSPRACHE: RICHTIG REAGIEREN AUF DIE KONTAKTAUFNAHME

2.1 Die erste Nachricht auf LinkedIn, Xing oder per E-Mail

Der Erstkontakt erfolgt heute meist digital über Business-Netzwerke oder per E-Mail. Viele Personen zögern hier aus Unsicherheit. Die goldene Regel lautet: Antworten Sie immer – auch wenn Sie aktuell gar nicht wechseln möchten. Ein professionelles Netzwerk baut man auf, wenn man es *nicht* braucht.

- **Bei Interesse:** „Vielen Dank für Ihre Nachricht. Die skizzierte Aufgabe klingt spannend. Lassen Sie uns gerne telefonieren.“
- **Bei Desinteresse:** „Vielen Dank für die Kontaktaufnahme. Aktuell bin ich langfristig gebunden. Ich schlage jedoch vor, dass wir für die Zukunft vernetzt bleiben.“
Mit einer kurzen, höflichen Antwort hinterlassen Sie einen bleibenden, professionellen Eindruck und bleiben für zukünftige Spitzenprojekte im Fokus des Beraters.

2.2 Das erste Telefonat: Das Qualifizierungsgespräch

Wenn gegenseitiges Interesse besteht, folgt ein kurzes, meist 10- bis 15-minütiges Telefonat. Dieses Gespräch dient nicht dazu, Sie sofort zu prüfen, sondern festzustellen, ob die Rahmenparameter grob zusammenpassen.

- **Was wir besprechen:** Die Kernherausforderung der Position, den Standort, die Reisetätigkeit und das ungefähre Gehaltsband.
- **Ihre Rolle:** Seien Sie offen, stellen Sie Fragen zur Dynamik der Rolle und prüfen Sie für sich, ob das Projekt zu Ihrer Lebensplanung passt.

2.3 Umgang mit Zeitmangel im Berufsalltag

Wir wissen, dass Sie als Führungskraft stark in das operative Geschäft eingebunden sind. Wenn wir Sie zu einem unpassenden Zeitpunkt erreichen, kommunizieren Sie dies offen. Es ist völlig legitim zu sagen: „*Ich befinde mich gerade in einem Meeting. Das Thema interessiert mich jedoch. Wann kann ich Sie heute Abend ab 18:00 Uhr am besten zurückrufen?*“ Ein professioneller Berater wird Ihre Zeitknappheit immer respektieren und flexible Gesprächszeiten außerhalb der Kernarbeitszeiten anbieten.

2.4 Diskrektion an erster Stelle: Schutz Ihrer Daten

Die größte Sorge vieler Kandidatinnen und Kandidaten ist, dass der aktuelle Arbeitgeber von Wechselabsichten erfährt. Bei der Dr. Lorenz Personalberatung genießt Vertraulichkeit oberste Priorität. Wir arbeiten streng nach den Richtlinien der DSGVO und geben Ihre Daten oder Ihren Namen *niemals* ohne Ihre explizite, vorherige Freigabe an Mandanten weiter. Im ersten Schritt des Prozesses wird Ihr Profil dem Kunden stets anonymisiert und in Form eines neutralen Kompetenzprofils präsentiert. Ihr aktueller Status bleibt absolut geschützt.

3. PROFESSIONELLE KOMMUNIKATION MIT DEM BERATER

3.1 Transparenz und Ehrlichkeit als Erfolgsbasis

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit basiert auf uneingeschränktem gegenseitigem Vertrauen. Für Sie als Kandidatin oder Kandidat bedeutet das, von Anfang an mit offenen Karten zu spielen. Kommunizieren Sie Ihre tatsächliche Wechselmotivation, Ihre Gehaltserwartungen sowie eventuelle Einschränkungen (wie Kündigungsfristen oder familiäre Verpflichtungen) vollkommen transparent. Wenn Sie sich parallel in anderen Bewerbungsprozessen befinden oder ein Gegenangebot Ihres aktuellen Arbeitgebers im Raum steht, teilen Sie uns dies mit. Nur wenn wir die vollständige Ausgangslage kennen, können wir Sie optimal beraten, strategisch im Prozess positionieren und vor Fehlentscheidungen schützen.

3.2 Verbindlichkeit und zeitnahe Feedback-Schleifen

Der Markt für Spitzenkräfte ist hochdynamisch. Langsame Prozesse führen oft dazu, dass Top-Positionen anderweitig besetzt werden oder Unternehmen das Interesse verlieren. Wir erwarten von unseren Kandidatinnen und Kandidaten die gleiche Verbindlichkeit, die wir auch unseren Mandanten und Ihnen gegenüber garantieren. Nach einem Vorstellungsgespräch beim Kunden oder dem Erhalt vertiefender Unterlagen ist ein zeitnahes Feedback innerhalb von 24 bis 48 Stunden der Standard. Sollten sich Ihre Prioritäten im Laufe des Prozesses verschieben, ist das völlig legitim, solange es offen und zeitnah kommuniziert wird.

3.3 Erwartungsmanagement: Die Grenzen des Beraters

Ein professioneller Personalberater ist Coach, Marktanalyst und Berater in Personalunion. Er ist jedoch kein klassischer Karrierecoach, den Sie für eine allgemeine Lebensberatung honorieren. Unsere primäre Aufgabe im Executive Search ist die Besetzung eines konkreten Suchmandats unseres Kunden. Wir können den Markt nicht für Sie erzwingen und keine Positionen kreieren, wo keine sind. Verstehen Sie uns als Türöffner für konkrete Gelegenheiten. Wenn ein Mandat einmal nicht ideal zu Ihnen passt, profitieren Sie dennoch von unserer Einschätzung Ihres Marktwertes und der Aufnahme in unser exklusives Netzwerk für zukünftige Vakanzen.

3.4 Langfristiges Networking: Karrierebegleitung über den Tag hinaus

Die Zusammenarbeit mit der Dr. Lorenz Personalberatung® ist selten ein Einmalgeschäft. Viele der von uns platzierten Führungskräfte werden im Laufe ihrer Karriere selbst zu Mandanten oder nutzen uns über Jahre hinweg als diskreten Sparringspartner für ihre persönliche Karriereentwicklung. Auch wenn ein aktueller Prozess nicht mit einer Vertragsunterzeichnung endet, legen wir großen Wert darauf, den Kontakt zu pflegen. Ein kurzes Update zu Ihrer beruflichen Entwicklung alle sechs bis zwölf Monate sorgt dafür, dass Sie bei der nächsten strategischen Schlüsselposition sofort auf unserem Radar sind.

4. AUFBEREITUNG DER UNTERLAGEN: DER PERFEKTE ERSTE EINDRUCK

4.1 Der Executive CV: Fokus auf Substanz und Erfolge

Auf dem Niveau von Fach- und Führungskräften gelten für den Lebenslauf andere Regeln als beim Berufseinstieg. Ein Executive CV muss vor allem eines sein: ergebnis- und wirkungsorientiert. Verzichten Sie auf ellenlange Auflistungen von Standardaufgaben. Konzentrieren Sie sich stattdessen auf Ihre messbaren Erfolge und strategischen Meilensteine.

- **Struktur:** Chronologisch rückwärts (amerikanische Form), beginnend mit Ihrer aktuellen Position.
- **Fokus:** Nennen Sie Kennzahlen (z. B. Budgetverantwortung, Teamgröße, Umsatzsteigerung in %, erfolgreiche Post-Merger-Integrationen oder Turnaround-Projekte).
- **Länge:** Maximal drei bis vier Seiten, präzise auf den Punkt formuliert.

4.2 Das Projekt- und Kompetenzportfolio

Ergänzend zum klassischen Lebenslauf fordern moderne Auswahlprozesse oft ein separates Projektportfolio. Das Portfolio strukturiert Ihre wichtigsten Meilensteine nach dem Muster: *Ausgangslage – Ihre konkrete Rolle/Maßnahme – Messbares Ergebnis*. Dies ermöglicht es uns und dem Mandanten, Ihre Methodenkompetenz und Ihre Problemlösungsfähigkeit im Detail nachzuvollziehen, noch bevor das erste persönliche Gespräch stattfindet.

4.3 Optimierung der digitalen Präsenz (LinkedIn und Xing)

Bevor wir den ersten Hörer abheben, analysieren wir Ihre Profile in den Business-Netzwerken. Ihre digitale Visitenkarte muss daher kongruent zu Ihrem realen Lebenslauf sein. Achten Sie auf:

- **Präzise Berufsbezeichnungen:** Verwenden Sie branchenübliche Begriffe, nach denen Personalberater aktiv suchen.
- **Aussagekräftige Slogans:** Nutzen Sie die Profil-Slogans für Ihre Kernkompetenz (z. B. „*Experte für Supply Chain Digitalisierung & Transformation im Mittelstand*“ statt nur „*Abteilungsleiter*“).
- **Aktivität:** Ein lückenhaftes Profil ohne Bild oder mit veralteten Stationen signalisiert mangelnde Professionalität oder Desinteresse am Markt.

4.4 Sperrvermerke und Vertraulichkeitssignale richtig setzen

Wenn Sie sich in ungekündigter Position befinden, ist der Schutz Ihrer aktuellen Rolle essenziell. In Business-Netzwerken sollten Sie Funktionen wie „Open to Work“ nur mit maximaler Vorsicht und ausschließlich für Recruiter sichtbar schalten. Idealerweise verzichten Spitzenkräfte im Executive Search komplett auf dieses öffentliche Signal, da es die Exklusivität Ihres Profils mindern kann. In den an uns übermittelten Unterlagen können Sie explizite Sperrvermerke definieren (z. B. „*Bitte nicht an Unternehmen der XY-Gruppe weiterleiten*“). Wir garantieren die strikte Einhaltung dieser Vorgaben.

5. DER AUSWAHLPROZESS: VOM INTERVIEW BIS ZUR PRÄSENTATION

5.1 Das Tiefeninterview bei der Dr. Lorenz Personalberatung®

Das Erstgespräch mit uns unterscheidet sich grundlegend von einem klassischen, HR-getriebenen Vorstellungsgespräch. Es handelt sich um ein strukturiertes Tiefeninterview auf Augenhöhe. Unser Ziel ist es nicht, Ihre Lebenslaufdaten abzufragen. Diese kennen wir bereits. Vielmehr analysieren wir Ihre Führungskompetenz, Ihre Passung zur Unternehmenskultur unseres Mandanten (Cultural Fit) und Ihre strategische Denkweise.

- **Ihre Vorbereitung:** Seien Sie bereit, kritische Wendepunkte Ihrer Karriere, gelungene Turnarounds, aber auch Misserfolge und die daraus gezogenen Lehren (Lessons Learned) reflektiert darzustellen.
- **Die Atmosphäre:** Nutzen Sie dieses Gespräch als partnerschaftliches Sparring. Je offener Sie agieren, desto präziser können wir Sie im nächsten Schritt beim Mandanten positionieren.

5.2 Die Kundenpräsentation: Das Kennenlernen des Mandanten

Sobald wir Sie als Top-Führungskraft identifiziert haben, präsentieren wir Ihr Profil den Entscheidern des suchenden Unternehmens. In der Regel ist das die Geschäftsführung, der Vorstand oder der Beirat. Wenn es zum persönlichen Kennenlernen kommt, sind Sie fachlich bereits qualifiziert. Jetzt geht es um die persönliche Chemie und die gemeinsame Vision.

- **Der Insider-Vorteil:** Vor diesem Gespräch erhalten Sie von uns ein intensives Briefing. Wir vermitteln Ihnen unschätzbare Insights über die Persönlichkeit der Entscheider, die internen Machtstrukturen und die unausgesprochenen Erwartungen an die Rolle.
- **Ihr Auftritt:** Treten Sie als lösungsorientierter Gestalter und Berater auf. Zeigen Sie, dass Sie die Schmerzpunkte des Unternehmens verstanden haben und konkrete Ansätze zur Bewältigung der Herausforderungen mitbringen.

5.3 Umgang mit Absagen: Konstruktiver Nutzen für Ihre Karriere

Nicht jeder Prozess führt zur Vertragsunterzeichnung. Das liegt in der Natur des Executive Search, wo oft Nuancen zwischen drei exzellenten Finalisten entscheiden. Eine Absage im späten Prozessstadium ist kein persönliches Scheitern, sondern ein wertvoller Datenpunkt.

- **Unser Feedback:** Wir fordern von unseren Mandanten ein detailliertes, ehrliches Feedback ein und spiegeln Ihnen dieses ungefiltert und konstruktiv.
- **Der langfristige Effekt:** Wer in der Niederlage Professionalität und Souveränität beweist, bleibt bei uns nachhaltig positiv im Gedächtnis. Oft führt eine Absage in Projekt A dazu, dass wir dieselbe Persönlichkeit wenige Monate später in Projekt B erfolgreich platzieren.

6. DOS UND DON'TS IM UMGANG MIT PERSONALBERATERN

Um die Zusammenarbeit für beide Seiten so effizient und erfolgreich wie möglich zu gestalten, haben sich in der Praxis klare Spielregeln etabliert.

6.1 Die wichtigsten Dos für Ihren Erfolg

- **Sicherstellung schneller Reaktionszeiten:** Reagieren Sie auf Terminanfragen oder Bitten nach ergänzenden Unterlagen idealerweise innerhalb von 24 Stunden. Das signalisiert echtes Interesse und hält die Dynamik im Prozess aufrecht.
- **Klare Formulierung Ihrer Karriereziele:** Wissen Sie genau, was Sie wollen und was nicht. Je präziser Sie Ihre Kriterien bezüglich Reisetätigkeit, Standortflexibilität oder Gestaltungsspielraum definieren, desto passgenauer können wir agieren.
- **Proaktive Vorbereitung von Referenzen:** Halten Sie im späteren Prozessstadium zwei bis drei hochkarätige Referenzpersonen (z. B. ehemalige Vorgesetzte oder Beiräte) bereit, die nach vorheriger Absprache für ein vertrauliches Telefonat zur Verfügung stehen.

6.2 Die absoluten Don'ts im Executive Search

- **Ghosting und plötzlicher Kontaktabbruch:** Der Markt für Führungskräfte ist klein. Ein plötzliches Abtauchen ohne Angabe von Gründen beschädigt Ihre professionelle Reputation nachhaltig und schließt Sie für zukünftige Mandate unserer Beratung aus.
- **Unwahrheiten bei Lebenslauf und Gehalt:** Täuschen Sie niemals bei Beschäftigungszeiträumen, Projekterfolgen oder Ihrem aktuellen Fixgehalt. Spätestens beim Einholen von Referenzen oder der Vertragsgestaltung fliegen Diskrepanzen auf und führen zum sofortigen Abbruch des Prozesses.
- **Umgehen des Personalberaters:** Versuchen Sie niemals, nach der Erstansprache den Berater zu umgehen und den Mandanten direkt zu kontaktieren. Dies wird von Unternehmen als Vertrauensbruch und mangelnde Professionalität gewertet und führt in der Regel zum sofortigen Ausschluss aus dem Verfahren.

7. FAZIT UND AUSBLICK

7.1 Gemeinsam zum Erfolg: Die Partnerschaft auf Augenhöhe

Die Zusammenarbeit mit einer spezialisierten Personalberatung im Executive Search unterscheidet sich grundlegend von klassischen Bewerbungsprozessen. Sie ist keine Einbahnstraße, sondern eine strategische Partnerschaft auf Augenhöhe. Der Erfolg dieses gemeinsamen Weges basiert auf den drei Grundpfeilern **Transparenz, Verbindlichkeit und gegenseitigem Vertrauen**. Wenn Sie die in diesem Leitfaden beschriebenen Impulse nutzen, sichern Sie sich nicht nur einen klaren Wettbewerbsvorteil im aktuellen Auswahlprozess, sondern legen das Fundament für eine langfristige, erfolgreiche Karrierebegleitung.

7.2 Einladung zum Dialog: Ihr direkter Draht zur Dr. Lorenz Personalberatung

Karrieren verlaufen selten linear, und die spannendsten Gelegenheiten ergeben sich oft dann, wenn man sie am wenigsten erwartet. Wir laden Sie herzlich ein, die Dr. Lorenz Personalberatung® als Ihren dauerhaften Sparringspartner im Markt zu verstehen. Auch wenn Sie aktuell keine akuten Wechselabsichten hegen, lohnt sich der Aufbau eines vertraulichen Kontakts. Lassen Sie uns im Gespräch bleiben: diskret, professionell und zukunftsorientiert.

Wir freuen uns darauf, Sie bei Ihren nächsten strategischen Karriereschritten zu begleiten.

8. DR. SVEN LORENZ

Mein Name ist **Dr. Sven Lorenz** und ich bin Partner bei DELTACON Executive Search sowie Geschäftsführer unseres Standorts in Hamburg DELTACON Hamburg GmbH. Ich begleite Spitzenkräfte bei ihren nächsten strategischen Karriereschritten mit Fokus auf das **Gesundheitswesen, das Sozialwesen und den Öffentlichen Sektor**.

Neben meiner Beratungstätigkeit ist mir die wissenschaftliche Fundierung und die Verankerung von Werten in der Wirtschaft ein persönliches Anliegen:

- **Akademischer Hintergrund:** Mein Weg ist geprägt von einer tiefgehenden akademischen Ausbildung mit anschließender Promotion, die die theoretische Basis für meine heutige Arbeit im Executive Search bildet.
- **IU Internationale Hochschule (IU):** Als externer Dozent gebe ich mein Wissen in der Betriebswirtschaftslehre für die Module „Personal- und Unternehmensführung“ sowie „Leadership 4.0“ direkt an die nächste Generation von Führungskräften weiter.
- **Deutsche Digitale Beiräte (DDB):** Über dieses Netzwerk verbinde ich moderne, digitale Aufsichtsratskompetenz mit strategischem Talentmanagement.
- **Versammlung Ehrbarer Kaufleute zu Hamburg e.V. (VEEK):** Hier engagiere ich mich ehrenamtlich in den Ausschüssen für „Jugend- und Nachwuchsförderung“ sowie „Unternehmertum“. Das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns, geprägt von Haltung, Integrität und Verantwortung, fließt direkt in meine tägliche Arbeit ein.



ANHANG: PRAXIS-CHECKLISTE FÜR KANDIDATINNEN UND KANDIDATEN

Nutzen Sie diese Checkliste, um Ihre Zusammenarbeit mit uns optimal vorzubereiten und zu steuern.

■ Phase 1: Erstkontakt & Netzwerkpflege

- **Profil-Check durchgeführt?** Sind Ihre Profile auf LinkedIn und Xing aktuell, professionell bebildert und mit präzisen, branchenüblichen Keywords versehen?
- **Reaktionszeit eingehalten?** Haben Sie auf die Erstansprache des Beraters zeitnah (idealerweise innerhalb von 24–48 Stunden) reagiert, selbst bei einer höflichen Absage?
- **Kontaktdaten hinterlegt?** Haben Sie dem Berater eine private E-Mail-Adresse und Mobilnummer übermittelt, um maximale Diskretion außerhalb Ihres Diensthandys zu gewährleisten?

■ Phase 2: Unterlagen & Vorbereitung

- **Executive CV geschärft?** Ist Ihr Lebenslauf antichronologisch aufgebaut, maximal 3–4 Seiten lang und konsequent auf messbare Erfolge (Kennzahlen, Budgets, Teamgrößen) ausgerichtet?
- **Projektportfolio bereit?** Liegt (falls für Ihre Branche relevant) eine strukturierte Übersicht Ihrer wichtigsten Meilensteine vor (Ausgangslage – Maßnahme – Ergebnis)?
- **Sperrvermerke definiert?** Haben Sie dem Berater eventuelle Ausschlusskriterien (z. B. bestimmte Wettbewerber) klar und schriftlich mitgeteilt?

■ Phase 3: Kommunikation & Prozess

- **Wechselmotivation präzisiert?** Können Sie Ihre Gründe für einen potenziellen Wechsel sachlich, professionell und ohne Nachkarten gegenüber dem alten Arbeitgeber formulieren?
- **Rahmendaten fixiert?** Haben Sie Ihre Gehaltsvorstellungen (Fixum, Variable, Benefits) sowie Ihre Kündigungsfrist und Verfügbarkeit realistisch parat?
- **Briefing genutzt?** Haben Sie vor dem Kundengespräch alle vom Berater bereitgestellten Insider-Informationen über die Unternehmenskultur und die Entscheider analysiert?
- **Feedback gegeben?** Haben Sie nach dem Tiefeninterview oder dem Kundengespräch innerhalb von 24 Stunden Ihr Feedback an den Berater zurückgespiegelt?
- **Referenzen vorbereitet?** Haben Sie zwei bis drei hochkarätige Referenzpersonen informiert, die im späteren Prozessverlauf für ein vertrauliches Telefonat zur Verfügung stehen?

Dr. Lorenz Personalberatung® Hamburg - Executive Search & Direktansprache
Gesundheitswirtschaft | Sozialwesen | Öffentlicher Sektor



DELTA CON Hamburg GmbH – Executive Search

Mittelweg 144

20148 Hamburg

+49 160 92372788

lorenz@deltacon.com

Personalberater.hamburg

